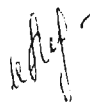


О- 794062

На правах рукописи

Леденева Ирина Николаевна



**ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В СИСТЕМЕ
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление
народным хозяйством (экономика труда)

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Саратов - 2010

Диссертация выполнена
в Государственном образовательном учреждении
высшего профессионального образования
«Саратовский государственный технический университет»

Научный руководитель

- доктор экономических наук, профессор
КРЫСИНА Искра Евгеньевна

Официальные оппоненты

- доктор экономических наук, профессор
ТАМОШИНА Галина Ивановна

- доктор экономических наук, профессор
МИНЕВА Оксана Карловна

Ведущая организация

ГОУ ВПО «Саратовский государственный
социально-экономический университет»

Защита состоится « 28 » декабря 2010 г. в 12.00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.242.11 при Государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Саратовский государственный технический университет» по адресу: 410054, г. Саратов, ул. Политехническая, 77, корпус 1, аудитория 319.

С диссертацией можно ознакомиться в научно-технической библиотеке ГОУ ВПО «Саратовский государственный технический университет»

Сведения о защите и текст автореферата размещены на официальном сайте ГОУ ВПО «Саратовский государственный технический университет» (www.sstu.ru).

Автореферат разослан «26» ноября 2010 г.

**Ученый секретарь
диссертационного совета**



НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КГУ



0000715218

В.Ю. Тюрина

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы диссертационного исследования. Общемировые тенденции интеллектуализации и глобализации, усложнение социально-экономических систем обуславливают повышение требований к трудовым и интеллектуальным ресурсам, в том числе и к качеству подготовки кадров в средних профессиональных учебных заведениях. Образование, квалификация, профессиональный опыт становятся залогом конкурентоспособности предприятий, стран и территорий и фактором интенсивного экономического роста. «Уровень образования - это исходная, отправная точка экономического и научно-технического прогресса, отставание в образовательном развитии прямо сказывается на конкурентоспособности, на национальных перспективах», - отметил премьер-министр РФ В.В.Путин.

По статистике, в общей структуре занятости в России выпускники средних профессиональных учебных заведений в 2009 г. составили 33 %¹ от общего выпуска учреждений профессионального образования. Это коррелируется с ситуацией в других странах, в частности в США, где их доля в 2009 г. составила 28 %². Количество выпускников средних профессиональных учебных заведений, зарегистрированных в качестве безработных на рынке труда в России (39% на 2009 г.), свидетельствует о неудовлетворенности спроса на лиц со средней профессиональной квалификацией, подготовка которых не соответствует современному этапу научно-технического и социально-экономического прогресса. Среднее профессиональное образование становится одним из важнейших факторов экономики, потому что сейчас востребован специалист именно этого звена. Бизнес требует, чтобы это был специалист высокого качества по разным направлениям подготовки.

Конкуренция на рынке труда обуславливает необходимость обеспечения высокого уровня квалификации и компетентности специалиста. В условиях современной экономики критерии качества подготовки специалистов формируются требованиями рынка труда и работодателей. Современный уровень развития техники, технологий, науки и производства заметно опережает уровень подготовки специалистов в учреждениях среднего профессионального образования. Этот процесс порождает необходимость системного развития образовательной среды с учетом специфики трансформационных процессов в важнейших отраслях экономики.

Кроме того, качество подготовки выпускников в учреждениях среднего профессионального образования зачастую совершенно неприемлемо для удовлетворения запросов работодателей, что приводит к росту безработицы, снижению темпов развития наукоемких производств, а для самого образовательного учреждения – к отсутствию спроса на предлагаемые образовательные услуги.

¹ Статистика российского образования. [Электронный документ].- (<http://stat.edu.ru>) Проверено 12.11.2010.

² U.S. Bureau of Labor Statistics. [Электронный документ].- (<http://data.bls.gov/cgi-bin/print.pl/news.release/empsit.t04.htm>) Проверено 12.11.2010.

Анализ качества подготовки кадров позволяет внести коррективы в деятельность системы профессиональной подготовки с учетом основных требований экономики, вооружить выпускников актуальными и необходимыми знаниями, которые будут применены ими для успешной профессиональной карьеры. Таким образом, проблема повышения качества подготовки кадров в учреждениях среднего профессионального образования (УСПО) актуальна и требует всестороннего изучения.

Степень разработанности проблемы. В отечественной и зарубежной литературе проблема профессионального образования находит отражение во многих научных работах и публикациях. Однако собственно повышение качества подготовки кадров в системе среднего профессионального образования осталось за гранью работ, посвященных различным аспектам исследуемой темы.

Большой вклад в исследование качества рабочей силы внесли ученые Р.Дж. Эренберг, Р.С. Смит, Р.И. Капелюшников. Вопросами развития человеческого капитала занимались К. Швандер, О. Мельникова, И.И. Кулинцев, Е.П. Жиленкова, Г.Г. Меликьян, И.В. Бушмарин, Л. Чижова.

Отечественную школу экономики труда, в рамках которой исследованы теоретические основы социально-трудовых отношений, представляют Б.М. Генкин, Н.А. Ерохина, С.Г. Землянухина, Ю.Г. Одегов, И.В. Прангишвили, В.В. Суворова. Теоретические основы исследования системы среднего профессионального образования, проблемы формирования ее российской модели представлены в трудах П.Ф. Анисимова, Е.А. Бахарева, В.М. Жураковского, Ю.А. Зубок, В.М. Зуева, И.М. Ильинского, А.И. Ковалева, А.Л. Коломенской, П.Н. Новикова, Ю.М. Розановой, М.Н. Руткевича, В.И. Чупрова. Проблемы совершенствования качества подготовки кадров рассмотрены в трудах Р.А. Харченко, Ю.В. Шаронина, Н.С. Куракиной, М.И. Ботова, Н.Г. Голубь, Н.Н. Кормякиной, В.И. Арефьева, В.Н. Скрябина, Н.В. Зыкова, Л.В. Карташовой, Г.Е. Калистратова. Вопросам роли и места среднего профессионального образования посвящены работы Ю.В. Дьяченко, В.Д. Симоненко, М.В. Ретивых. Вопросы финансирования средних профессиональных учебных заведений обсуждаются в работах таких российских и зарубежных ученых, как О.Н. Олейникова, В.М. Демина, С.А. Беляков, В. Адамс, М. Хансен, А. Фельстед, Л.П. Рябов. Теоретические основы исследования вопросов маркетинга и мониторинга среднего профессионального образования рассматривают О.А. Кочагова, Л.В. Морозова, А.П. Панкрухин, Е.П. Голубков. Изучению сущности социального партнерства в системе среднего профессионального образования посвящены работы экономистов А.Г. Маслова, В.Михеева, А. Шулуз, А.О. Деревянченко.

Таким образом, в научной литературе присутствуют исследования различных аспектов проблемы повышения качества подготовки кадров в системе образования, в том числе среднего профессионального. Вместе с тем многие теоретические и научно-прикладные вопросы повышения качества подготовки кадров в системе среднего профессионального образования в силу

ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ
КАЗАНСКИЙ (ПРИВОЛЖСКИЙ)
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ОГРН 21602841391

Научная библиотека
им. Н.И.Лобачевского

их сложности и многогранности являются недостаточно разработанными. Актуальность и объективная необходимость исследования повышения качества подготовки кадров в системе среднего профессионального образования обусловили выбор темы, постановку цели и задач диссертационного исследования.

Целью диссертационной работы является исследование качества подготовки кадров в системе среднего профессионального образования и разработка рекомендаций по его повышению.

Исходя из цели исследования, определены **следующие задачи**:

- 1) предложить современные теоретико-методологические подходы к определению понятия качества подготовки кадров;
- 2) создать инструмент для повышения качества подготовки кадров в учреждениях среднего профессионального образования;
- 3) раскрыть роль социального партнерства в обеспечении качества подготовки кадров в системе среднего профессионального образования;
- 4) предложить систему индикаторов для определения качества подготовки кадров, с учетом специфики среднего профессионального образования;
- 5) разработать методику оценки качества подготовки кадров в системе среднего профессионального образования и на ее основе создать компьютерную модель оценки качества подготовки кадров в системе среднего профессионального образования.

Указанные цель и задачи определили структуру работы и логику изложения материала.

Область исследования. Исследование проведено в рамках специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда), пункты паспорта номенклатуры специальностей ВАК (экономические науки): п. 5.7 – Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров.

Объект диссертационного исследования: подготовка кадров в системе среднего профессионального образования.

Предметом диссертационного исследования выступают социально-экономические отношения, возникающие по поводу повышения качества подготовки кадров в системе среднего профессионального образования.

Методологической основой диссертационного исследования является диалектический метод познания, раскрывающий возможности изучения экономических явлений в их развитии, взаимосвязи и взаимообусловленности. Сравнительный подход к объекту исследования реализован при помощи общенаучных методов: системного подхода, моделирования, анализа и синтеза, группировки и сравнения. Для разработки методики сравнительных оценок использовались метод реперных точек (бенчмаркинг) и дифференциальный метод вычисления обобщенных показателей. Теоретическую базу исследования

составили концепции и идеи, сформулированные в трудах отечественных и зарубежных ученых, посвященных проблемам качества подготовки кадров.

Информационной базой диссертационного исследования послужили положения действующего отечественного законодательства: Конституция РФ, законы РФ и постановления Правительства РФ по вопросам профессионального образования, законы субъектов Федерации, Федеральные Программы развития образования, данные Государственного Комитета Российской Федерации по статистике, сведения, содержащиеся в периодических изданиях, информационные ресурсы Интернет.

Эмпирическую базу исследования составили данные, полученные в ходе проведенного автором социологического исследования в виде опроса работодателей и работников ряда предприятий г. Саратова.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в следующем:

- предложена авторская интерпретация понятия качества подготовки кадров как степени соответствия образовательного процесса государственным нормам и стандартам, определяемой профессионально-квалификационным уровнем преподавательского состава, уровнем материально-технического оснащения, степенью подготовленности, мотивированности и вовлеченности обучающихся, эффективностью системы управления персоналом, а также как результат - степени соответствия личностных и профессиональных характеристик выпускаемых специалистов целям и потребностям современной экономики и требованиям работодателей. Данный подход позволяет расширить существующие взгляды на понятийный аппарат и осуществить повышение качества подготовки кадров в соответствии с концепцией всеобщего управления качеством (ТКМ);

- обоснована необходимость создания маркетинговой службы как инструмента повышения качества подготовки кадров в структуре учебных заведений среднего профессионального образования посредством изучения изменений ситуации на рынке труда и образовательных услуг по специальностям выпускников, мониторинга их трудоустройства, формирования ценовой политики с учетом мнения потребителей и конкуренции между образовательными учреждениями, что позволяет работникам данной службы принимать обоснованные управленческие решения для коррекции политики учебного заведения на рынке труда;

- раскрыта роль социального партнерства в повышении качества подготовки кадров, заключающаяся в обеспечении соответствия развития профессиональной и компетентностной подготовки специалистов данной системы требованиям работодателей посредством форм взаимодействия предприятий с учебными учреждениями среднего профессионального образования, а также в согласовании интересов субъектов социально-трудовых отношений внутри учреждений среднего профессионального образования по установлению платы за обучение, распределению внебюджетных средств, по социальной защите персонала. Предложенный аспект развития

профессиональной и компетентностной подготовки специалистов позволяет совершенствовать процесс социального партнерства в системе среднего профессионального образования;

- предложена система экономических и социальных индикаторов определения качества подготовки кадров учреждений среднего профессионального образования, включающая: а) средний стаж работы на производстве преподавателей специальных дисциплин; б) рост заработной платы по отношению к среднему показателю в % специалистов со средним профессиональным образованием; в) число руководителей среднего звена, в % к числу выпускников учреждения среднего профессионального образования; г) число трудоустроившихся по специальности, % к числу выпускников учреждения среднего профессионального образования; д) число поступивших в вузы, % к числу выпускников учреждения среднего профессионального образования и др. Данная система позволяет совершенствовать экспертизу качества подготовки кадров в системе среднего профессионального образования;

- разработана методика оценки качества подготовки кадров, основанная на сравнении величин социально-экономических индикаторов оцениваемых учреждений среднего профессионального образования с лидером при помощи реперных точек (бенчмаркинг), и на её базе создана компьютерная модель, позволяющая автоматизировать процесс обработки статистических данных и производить оценку качества подготовки кадров для определения конкурентных преимуществ выпускников.

Положения, выносимые на защиту:

- авторская интерпретация качества подготовки кадров;
- маркетинговая служба как инструмент повышения качества подготовки кадров в учреждениях среднего профессионального образования;
- значение социального партнерства в повышении качества подготовки кадров;
- система экономических и социальных индикаторов определения качества подготовки кадров;
- методика оценки качества подготовки кадров, основанная на сравнении величин социально-экономических индикаторов.

Теоретическая и практическая значимость исследования.

Диссертационное исследование позволяет расширить теоретические представления о повышении качества подготовки кадров в системе среднего профессионального образования. Практическая значимость исследования заключается в возможности использования его основных положений и выводов:

- в деятельности Федеральной службы по труду и занятости, Министерства образования и науки РФ, министерства образования Саратовской области по совершенствованию системы среднего профессионального образования, направленному на повышение качества подготовки кадров;

- в деятельности средних профессиональных учебных заведений для оценки качества подготовки кадров;
- в учебном процессе при преподавании курсов «Экономика труда» и «Управление человеческими ресурсами и занятостью».

Апробация работы. Основные положения и выводы, содержащиеся в диссертации, излагались на международных научно-практических конференциях «Человеческие ресурсы региона: формирование, развитие, использование» (Саратов, СГТУ, 2006), «Современные проблемы экономики: теория и практика» (Астрахань, АГТУ, 2007), «Актуальные проблемы социально-трудовых отношений» (Махачкала, ДГУ, 2009), «Проблемы управления, передачи и обработки информации» (Саратов, СГТУ, 2009), «Инновационное общество - новая историческая эпоха цивилизационного развития» (Саратов, СГТУ 2010), Всероссийской научной конференции по экономической истории «Человек в экономике: исторический дискурс» (Самара, СГЭУ, 2007), Всероссийской научной конференции «Проблемы современной экономики: инвестиции, инновации, логистика, труд» (Саратов, СГТУ, 2007). Результаты диссертационного исследования были использованы в отчете по гранту «Конкурентоспособность трудовых ресурсов в условиях инновационности российской экономики: методология исследования, факторы формирования, пути повышения» по аналитической ведомственной целевой программе «Развитие научного потенциала высшей школы» 2009-2010 гг., регистрационный номер 2.1.3/6198. Получено свидетельство Роспатента № 2009616097 о государственной регистрации программы для ЭВМ «Компьютерная модель оценки качества подготовки кадров учреждениями среднего профессионального образования», которая была зарегистрирована в Федеральной службе по интеллектуальной собственности, патентам и товарным знакам 5 ноября 2009 года.

Публикации. По теме диссертации опубликована 21 печатная работа, в том числе 4 публикации в журналах из перечня ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, определяемого ВАК России, общим объемом 7,55 печатных листа, а также получено 1 свидетельство Роспатента РФ.

Структура работы. Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, включающих 8 параграфов, заключения, списка использованной литературы, включающего 207 источников, и содержит 16 таблиц, 32 рисунка и 11 приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении определены актуальность темы исследования, степень ее разработанности, поставлены цель и задачи работы, выделены область, предмет и объект исследования, его методологическая основа и эмпирическая база, сформулирована научная новизна результатов исследования, определена их теоретическая и практическая значимость, а также представлены апробация и внедрение положений диссертационного исследования.

В первой главе проведен анализ теоретических подходов к исследованию качества подготовки кадров в системе среднего

профессионального образования в трудах представителей отечественной науки; представлена авторская интерпретация понятия качества подготовки кадров.

Во второй главе проведен анализ рынка труда кадров со средним профессиональным образованием и обоснована необходимость маркетинговой службы в структуре образовательных учреждений; раскрыта роль системы социального партнерства в повышении качества подготовки кадров, выявлены ее основные функции и формы взаимодействия.

В третьей главе предложены социально-экономические индикаторы, отражающие качество подготовки кадров; разработана компьютерная модель оценки качества подготовки кадров, основанная на применении обоснованной методики оценки качества подготовки кадров, на сравнении величин социально-экономических индикаторов.

В заключении сформулированы выводы и предложения, полученные в ходе диссертационного исследования, описаны основные научные результаты, полученные в диссертационной работе, обоснована их практическая значимость.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И ВЫВОДЫ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Авторская интерпретация понятия качества подготовки кадров.

В современной экономической теории отсутствует единый подход к определению понятия «качество подготовки кадров». Выделяют три направления его трактовки: «качество трудовых ресурсов», «качество рабочей силы» и «человеческий капитал». При этом традиционно выделяются следующие признаки качества: квалификация работника (совокупность знаний и умений), личностные характеристики работника, профпригодность. Диссертационная работа проводилась в рамках исследования понятия качества и трех его направлений. Как показывают исследования, на данном этапе не представлено единого подхода к определению понятия качества подготовки кадров как экономической категории.

В теоретической части работы на основе изучения имеющихся в научной литературе точек зрения сформированы собственные подходы к изучению качества подготовки кадров в системе среднего профессионального образования. В работе сделан акцент на то, что выпускник системы среднего профессионального образования должен владеть набором компетенций, обеспечивающих: готовность к работе в динамично изменяющихся экономических условиях; способность осмысленно воспринимать и критически оценивать социально-экономические процессы; прогнозировать их развитие; адаптироваться к ним и уметь влиять на эти процессы.

Для получения действительно качественно подготовленных кадров, на взгляд автора, необходимо наличие соответствующих требований (целей, стандартов и норм) и ресурсов для их реализации (образовательные программы, кадровый потенциал, контингент абитуриентов, материально-техническое обеспечение, достаточное финансирование и т. д.). При наличии этих условий обеспечения качества подготовки кадров важную роль приобретает качество

образовательных процессов (научная и учебная деятельность, практический опыт, управление, образовательные технологии, вовлеченность в процесс субъектов обучения), непосредственно реализующих подготовку кадров. Завершающим элементом качества подготовки кадров являются непосредственно результаты деятельности УСПО (текущие и итоговые результаты обучения студентов, данные карьерного роста выпускников), а также востребованность выпускников на рынке труда. Взаимосвязь всех элементов качества подготовки кадров представлена на следующей схеме(рис.1):

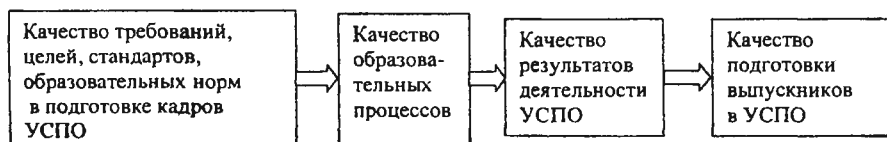


Рис. 1. Взаимосвязь элементов качества подготовки кадров в УСПО

Таким образом, признаками качества подготовки кадров, кроме общепринятых в теории (квалификация работника, совокупность знаний и умений, личностные характеристики работника, профпригодность), на взгляд автора, являются: образовательный процесс, соответствующие нормы и стандарты, квалификационный персонал, личностные и профессиональные характеристики работников и потребности экономики. В соответствии с этим, на взгляд автора, понятие качества подготовки кадров необходимо трактовать следующим образом: как степень соответствия образовательного процесса государственным нормам и стандартам, определяемую профессионально-квалификационным уровнем преподавательского состава, уровнем материально-технического оснащения, степенью подготовленности, мотивированности и вовлеченности обучающихся, эффективностью системы управления персоналом, а также как результат - степень соответствия личностных и профессиональных характеристик выпускаемых специалистов целям и потребностям современной экономики и требованиям работодателей.

2. Маркетинговая служба как инструмент повышения качества подготовки кадров в учреждениях среднего профессионального образования.

В условиях рынка управленческие решения в системе среднего профессионального образования должны быть тщательно продуманы и основаны на объективных данных о состоянии рынка труда и образовательных услуг. В связи с этим автор считает, что наиболее эффективно данную задачу способна решить система маркетинга УСПО, и предлагает основные функции маркетинговой службы УСПО (рис. 2). Для эффективной работы маркетинговой службы необходимо своевременное получение объективных и актуальных данных о ситуации на рынке труда и рынке образовательных услуг, а также о состоянии образовательных учреждений и их возможностях.

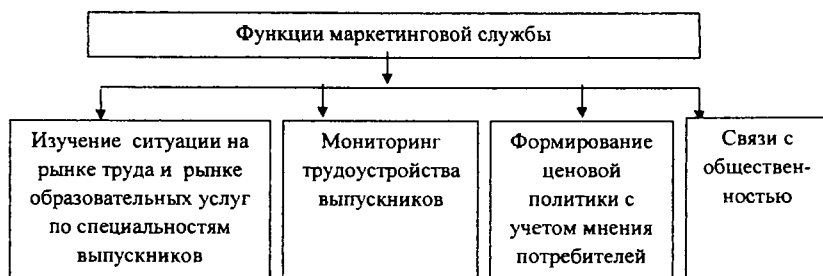


Рис. 2. Функции маркетинговой службы в УСПО

Кроме основных функций автором определены дополнительные функции маркетинговой службы: формирование потребностей в образовательных услугах с учетом тенденций научно-технического прогресса и выработка рекомендаций по трансформации структуры подготовки специалистов в соответствии с сформированными потребностями; обучение персонала учебного заведения основам и методам маркетинга; отработка системы контроля качества подготовки выпускаемых специалистов и соответствия этого качества государственным образовательным стандартам.

Значимость маркетинговой службы состоит в том, что она позволяет работникам данной службы принимать обоснованные управленческие решения для коррекции политики учебного заведения на рынке труда.

3. Роль социального партнерства в повышении качества подготовки кадров в системе среднего профессионального образования

Интенсивное развитие производственных и информационных технологий, изменяющиеся трудовые отношения определяют рост требований работодателей к умениям и компетенциям работников. Более того, в настоящее время востребованы такие компетенции, которые могут быть применены в различных областях деятельности: умение работать в коллективе, целеустремленность, дисциплинированность, надежность, умение применять различные методы работы, умение работать с документацией, способность и желание к самообучению. Социальное партнерство в сфере среднего профессионального образования призвано развивать взаимодействие между образовательными учреждениями и работодателями, с целью обеспечения соответствия образовательных программ требованиям производства и обеспечения трудоустройства выпускников.

В ходе исследования автором был проведен анализ форм взаимодействия между предприятиями и учебными заведениями по результатам опроса работодателей г. Саратова за 2009 г. (см. рис. 3).

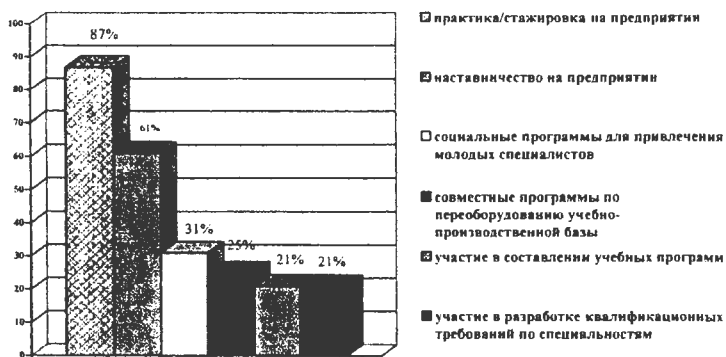


Рис. 3. Формы взаимодействия предприятий г. Саратова с учреждениями среднего профессионального образования, в % от общего числа опрошенных

Проведенный анализ показал, что в современных условиях большинство работодателей (87%) отдают предпочтение практике будущих специалистов на предприятии. Особенности технологического процесса могут быть освоены учащимися только при взаимодействии с опытными коллегами по работе, что отражается в большом количестве предпочтений, отданных наставничеству (61%). Практика на предприятии избавляет работодателя от дополнительных затрат на приобретение учебного оборудования. Реализацию социальных программ для привлечения молодых специалистов считают важной 31% работодателей.

Важно отметить, что примерно четверть работодателей (25%) считают важным переоборудование учебно-производственной базы учебных заведений, что, несомненно, способствует росту качества подготовки кадров. Принимать участие в разработке квалификационных требований по специальностям и в переподготовке мастеров производственного обучения желают 21% работодателей. Такая форма взаимодействия способствует актуализации знаний будущих специалистов и облегчает их адаптацию в начале их трудовой деятельности. Работодатели и организации реального сектора экономики, заинтересованные в получении высококвалифицированных кадров, могут участвовать в финансировании обучения необходимых для них специалистов.

В диссертационной работе автор определяет интересы субъектов социально-трудовых отношений внутри самих учебных заведений среднего профессионального образования в системе социального партнерства по установлению платы за обучение, распределению внебюджетных средств, по социальной защите персонала.

Значимость социального партнерства в повышении качества подготовки кадров заключается в обеспечении соответствия развития профессиональной и компетентностной подготовки специалистов данной системы требованиям работодателей посредством форм взаимодействия предприятий с учебными учреждениями среднего профессионального образования, а также в

согласовании интересов субъектов социально-трудовых отношений внутри учреждений среднего профессионального образования. Такое расширенное представление о развитии профессиональной и компетентностной подготовки специалистов позволяет совершенствовать процесс социального партнерства в системе среднего профессионального образования.

4. Система экономических и социальных индикаторов для определения качества подготовки кадров в учреждениях среднего профессионального образования.

Результаты диссертационного исследования позволили выделить 2 группы из 15 социально-экономических индикаторов (табл. 1), позволяющих проводить экспертизу качества подготовки кадров в УСПО.

Таблица 1

Индикаторы, определяющие качество подготовки кадров в учреждениях среднего профессионального образования

Экономические	Социальные
Средний стаж работы на производстве преподавателей специальных дисциплин	Число руководителей среднего звена, % к числу выпускников учреждения среднего профессионального образования
Величина материально-технической базы, в количественном выражении	Число трудоустроившихся по специальности, % к числу выпускников учреждения среднего профессионального образования
Затраты на обновление материально-технической базы, в стоимостном выражении, % относительно базового уровня в 1 млн. руб.	Число поступивших в вузы, % к числу выпускников учреждения среднего профессионального образования
Рост заработной платы по отношению к среднему показателю, % специалистов со средним профессиональным образованием	Отношение численности преподавательского состава с ученой степенью, к общему числу преподавателей, %
Величина дохода в период трудовой деятельности по отношению к среднему ее уровню, %	Отношение численности преподавателей учреждения к количеству студентов, %
Продолжительность работы в рамках полученной профессии (специальности), лет	Отношение числа студентов, участвующих в НИР, по отношению к количеству студентов, %
Количество социальных партнеров учреждения среднего профессионального образования	Средняя величина суммы баллов на выпускных экзаменах в учреждении среднего профессионального образования
	Средний конкурс при зачислении

Предложенная система индикаторов достаточно мобильна. Она может меняться в зависимости от факторов внешнего и внутреннего порядка. Расчет социально-экономических индикаторов производится в соответствии с общими требованиями по формированию и с учетом специфики системы статистических индикаторов. На основании данных индикаторов можно производить оценки и осуществлять исследования качества подготовки кадров в учреждениях среднего профессионального образования.

5. Методика оценки качества подготовки кадров, основанная на сравнении величин социально-экономических индикаторов

Необходимым условием для оценки качества подготовки кадров в системе среднего профессионального образования является применение методики на основе социально-экономических индикаторов. С этой целью в работе автор предлагает использовать концепцию бенчмаркинга (сравнение при помощи реперных точек), производя оценку величины отставания или опережения по разным индикаторам деятельности УСПО по сравнению с конкурентами.

Для определения качества подготовки кадров автором был выбран дифференциальный метод, так как использование и анализ единичных показателей качества позволяют произвести их дифференцированную оценку, и не требуют применения весовых коэффициентов (согласно рекомендации ГОСТ 15467-79 «Управление качеством продукции»).

Методика оценки качества подготовки кадров, основанная на применении дифференциального метода, конкретизируется по следующему алгоритму:

1) выбирается набор величин одного индикатора для всей совокупности УСПО за отчетный период и ему присваиваются обозначения: a_{ij} – величина i – го индикатора j –го УСПО;

2) производится количественная оценка выбранного набора, с целью определения реперной точки в виде максимальной (лидирующей) величины в нем: $\max_j a_{ij}$, где i – номер индикатора, j – номер УСПО;

3) вычисляется единичный относительный (безразмерный) показатель качества по данному индикатору, путем деления его на соответствующую реперную точку: $\frac{a_{ij}}{\max_j a_{ij}}$, где i – номер индикатора, j – номер УСПО. Таким

образом, единичный показатель «отставания» может находиться в интервале от 0 до 1. Чем ближе такой показатель к 1, тем ближе исследуемое учебное учреждение к лидеру;

4) выполняются вычисления по п. 1 – 3 для каждого индикатора;

5) определяется качество подготовки кадров отдельного УСПО в виде обобщенного показателя, рассчитанного как среднее арифметическое значений единичных показателей «отставания» (согласно рекомендациям ГОСТ 15467-79 «Управление качеством продукции»):

$$K_j = \frac{\sum_{i=1}^m \frac{a_{ij}}{\max_j a_{ij}}}{m},$$

где K_j – обобщенный показатель качества; j – порядковый номер УСПО ($i = 1, 2, 3, \dots, n$), n – количество УСПО; $\max_j a_{ij}$ – максимальная величина i –го индикатора j –го УСПО; i – порядковый номер индикатора ($i = 1, 2, 3, \dots, m$), m – количество индикаторов; a_{ij} – величина i –го индикатора j –го УСПО.

Предложенная методика позволяет установить количественные значения показателей, провести их ранжирование по значимости, выявить резервы и оценить качество подготовки кадров в УСПО. При этом имеется возможность легко проводить последующие сравнения между учебными учреждениями, так как при появлении в числе исследуемых нового учреждения производится перерасчет оценки качества с учетом значений всех его составляющих. Достичь приемлемой объективности результатов можно только при достаточно большом количестве исследуемых УСПО, которое увеличивает объем и сложность расчетов. Учитывая это, автором создана компьютерная модель оценки качества подготовки кадров в УСПО, основанная на рассмотренной выше методике³.

Компьютерная модель расчета качества подготовки кадров реализована в виде специализированного программного обеспечения, с использованием графических интерфейсов для ввода и отображения информации (рис. 4).

В процессе разработки компьютерной модели расчета качества подготовки кадров автором была предусмотрена возможность отслеживания изменения качества в течение нескольких отчетных периодов, производя выборку величин индикаторов и группируя их по временному признаку. С этой целью компьютерная модель формирует диаграмму для отображения таких изменений (рис. 5):

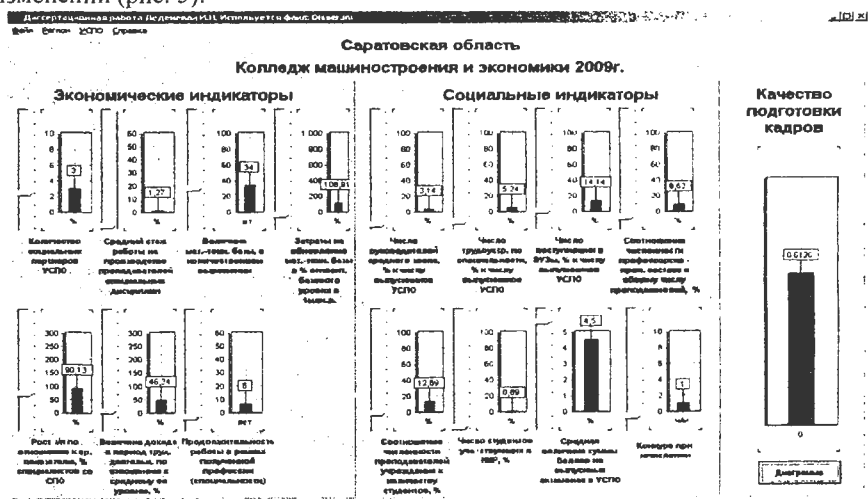


Рис. 4. Данные индикаторов и оценка качества подготовки кадров

³ Расчет выполнен автором на основе анализа статистических данных ряда УСПО Саратовской и Липецкой областей.

В диссертационном исследовании, с использованием компьютерной модели, автором произведен расчет качества подготовки кадров ряда УСПО Саратовской и Липецкой областей за 2005 – 2009 учебные годы.

Результаты приведены в табл. 2. Согласно результатам расчета, был выделен лидер – Липецкий металлургический колледж. Лидирующее положение этому учебному заведению удалось занять по нескольким причинам:

- Большой процент выпускников, работающих по специальности. Колледж тесно взаимодействует с предприятием - потребителем кадров, Новолипецким металлургическим комбинатом (НЛМК), выполняя целевые программы по обучению специалистов для производства;
- Материально-техническая база колледжа позволяет обеспечить учебный процесс современным технологическим оборудованием, информационным оснащением;
- Уровень социально-экономического развития региона благоприятствует дальнейшему развитию колледжа.

Необходимо отметить, что лидерство Липецкого металлургического колледжа отнюдь не является абсолютным по всем параметрам, о чем говорит значение качества подготовки кадров, составляющее 0,7581 (табл. 2), что меньше единицы – показателя абсолютного лидерства. Это можно объяснить следующими причинами:

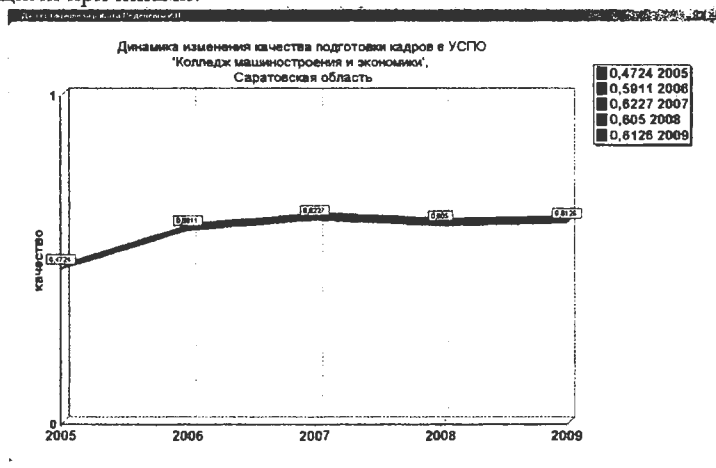


Рис. 5. Диаграмма изменения значения качества подготовки кадров в УСПО

- Меньший процент профессорско-преподавательского состава с ученой степенью по сравнению с УСПО Саратовской области;
- Меньший процент учащихся, занятых в НИР, что является следствием меньшей величины научно-производственного потенциала, чем в Саратовской области.

На основании вышеизложенного можно сделать следующие выводы:

- Абсолютное лидерство по качеству подготовки кадров практически невозможно, так как всегда найдется хотя бы один индикатор, по которому данное учебное заведение будет отставать от учреждений конкурентов;
- Созданная компьютерная модель позволяет легко выявить резервы, необходимые для повышения качества подготовки кадров.

Однако автором не ставилась цель полной и абсолютной оценки качества подготовки специалиста в исследованных УСПО. Автор ограничился лишь созданием модели, которая может явиться практическим инструментом оценки качества подготовки специалистов в УСПО. Разумеется, достоверные, объективные и точные данные о качестве подготовки кадров могут быть получены только при проведении регулярного мониторинга рынка труда и образовательных услуг.

Таблица 2

Результаты расчета качества подготовки кадров для исследуемой совокупности УСПО за период с 2005 по 2009 уч. г.

УСПО	Показатель качества подготовки кадров				
	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.
Саратовский колледж машиностроения и экономики	0,5643	0,5911	0,6227	0,6050	0,6126
Саратовский колледж информационных технологий и управления	0,5369	0,5083	0,5672	0,5352	0,5450
Энгельсский промышленно-экономический техникум	0,6446	0,5772	0,5888	0,5564	0,5648
Поволжский государственный межрегиональный строительный колледж	0,5930	0,5905	0,6043	0,5819	0,5869
Саратовский колледж радиотехники им. П.Н. Яблочкова	0,6339	0,6429	0,5834	0,5863	0,6003
Липецкий колледж строительства, архитектуры и отраслевых технологий	0,5920	0,6250	0,6718	0,6493	0,6138
Липецкий металлургический колледж	0,7710	0,7521	0,7668	0,7610	0,7581
Липецкий медицинский колледж	0,5527	0,5520	0,4800	0,4967	0,4939

Основные выводы и рекомендации

Исследование повышения качества подготовки кадров в системе среднего профессионального образования позволило сделать следующие выводы:

- интерпретация понятия качества подготовки кадров дает возможность целенаправленного воздействия на повышение качества подготовки кадров;
- предложенный инструмент для повышения качества подготовки кадров в виде маркетинговой службы внутри учебных заведений среднего профессионального образования дает возможность изучать изменения ситуации на рынке труда и образовательных услуг и факторы влияния на конкуренцию между образовательными учреждениями;

- социальное партнерство как направление повышения качества подготовки кадров позволяет формировать у выпускников в системе среднего профессионального образования профессиональные компетенции, адекватные требованиям работодателей, посредством форм взаимодействия предприятий с учебными заведениями;
- предложенная система индикаторов для определения качества подготовки кадров в учреждениях среднего профессионального образования позволяет производить оценку и осуществлять исследования качества в данных учреждениях;
- разработанная методика оценки качества подготовки кадров и созданная на её основе компьютерная модель могут использоваться в любом УСПО для оценки собственной конкурентоспособности на рынке образовательных услуг и конкурентоспособности выпускаемых специалистов на рынке труда.

В диссертационной работе предложены рекомендации по повышению качества подготовки кадров в системе среднего профессионального образования, реализация которых будет способствовать обеспечению рынка труда высококачественными специалистами.

Результаты диссертационного исследования отражены в публикациях автора:

Публикации в ведущих рецензируемых научных журналах, рекомендуемых перечнем ВАК:

1. Леденева И.Н. Финансовое обеспечение региональных систем среднего профессионального образования / И.Н. Леденева // Вестник Саратовского государственного технического университета.-2007.- №1(23).-С. 129 – 133. ISBN 5-7433-1791-7 (0,3 п.л.).
2. Леденева И.Н. Маркетинг в системе среднего профессионального образования / И.Н. Леденева // Вестник Саратовского государственного технического университета. 2009.- №1(37).-С. 214 – 223. ISSN 1999-8341 (0,5 п.л.).
3. Леденева И.Н. Метод оценки качества подготовки кадров в системе профессионального образования / И.Н. Леденева // Креативная экономика.- 2010.- №2.-С. 96 – 101. ISSN 1994-6929 (0,25 п.л.).
4. Леденева И.Н. Формирование конкурентных преимуществ трудовых ресурсов в сфере образования / И.Н. Леденева // Вестник Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета.- 2010.- №2(37).-С. 391 – 394. ISSN 1995-4514 (0,25 п.л.).

Публикации в других изданиях:

5. Леденева И.Н. Потребность в специалистах среднего звена в условиях конкуренции: монография / коллектив авторов; под общ. ред. И.Е. Крысиной. – Саратов: Научная книга, 2004. – С. 102 – 136. ISBN 5-93888-957-X (авт. 1,15 п.л.).
6. Леденева И.Н. Среднее профессиональное образование в социально-экономической структуре общества / И.Н. Леденева // Человеческие ресурсы: формирование, использование, развитие: сб. науч. трудов по материалам Всерос. науч.-практ. конф. /СГТУ. – Саратов: Научная книга, 2005. – С. 83 – 87. ISBN 5-93888-901-4 (0,25 п.л.).
7. Леденева И.Н. Повышение качества среднего профессионального образования как фактор развития российской экономики: монография / коллектив авторов; под общ.

ред. А.В. Латкова. – Саратов: СГСЭУ, 2005. – С. 371 – 377. ISBN 5-87309-567-1 (авт. 0,5 п.л.).

8. Леденева И.Н. Роль социального партнерства в подготовке конкурентоспособного специалиста / И.Н. Леденева // Человеческие ресурсы: формирование, использование, развитие: сб. науч. трудов по материалам Всерос. науч.-практ. конф. – Саратов: СГТУ, 2006. – С. 104 – 110. ISBN 5-7433-1727-5 (0,3 п.л.).
9. Леденева И.Н. О подготовке специалистов в системе среднего профессионального образования / И.Н. Леденева // Основные направления совершенствования качества подготовки специалистов: сб. науч. трудов по материалам IV Междунар. науч.-метод. конф.: в 3 ч. – Саратов: СГУ, 2006. Ч.2. – С. 136 – 140. ISBN 978-5-91272-145-8 (0,2 п.л.).
10. Леденева И.Н. Система среднего профессионального образования в формирующихся рыночных отношениях / И.Н. Леденева // Управление социально-экономическими процессами в контексте развития современного общества: сб. науч. трудов по материалам I Всерос. науч.-практ. конф. – Саратов: СГСЭУ, 2006. – С. 96 – 98. ISBN 978-5-87309-687-9 (0,2 п.л.).
11. Леденева И.Н. Финансовые механизмы регулирования средним профессиональным образованием / И.Н. Леденева // Человек в экономике: исторический дискурс: сб. науч. трудов по материалам Всерос. науч. конф. по эконом. истории, посвящ. 80-летию проф. Н.А. Клейна. – Самара: СГЭУ, 2007. – С. 221 – 226. (0,3 п.л.).
12. Леденева И.Н. Инновационная деятельность в системе среднего профессионального образования / И.Н. Леденева // Проблемы современной экономики: инвестиции, инновации, логистика, труд: сб. науч. трудов по материалам Всерос. науч.-практ. конф. – Саратов: СГТУ, 2007. – С. 290 – 294. ISBN 978-5-7433-1818-6 (0,25 п.л.).
13. Леденева И.Н. Социально-экономические аспекты управления развитием среднего профессионального образования в России / И.Н. Леденева // Современные проблемы экономики: теория и практика: сб. науч. трудов по материалам Междунар. науч. конф. – Астрахань: АГТУ, 2007. – С. 17 – 20. ISBN 978-5-903285-06-8 (0,2 п.л.).
14. Леденева И.Н. Маркетинговая деятельность среднего профессионального образования в регионе / И.Н. Леденева // Теория и практика управления социально – экономическими системами: сб. науч. трудов. – Саратов: СГТУ, 2007. – С. 19 – 24. ISBN 5-7433-1794-1 (0, 3 п.л.).
15. Леденева И.Н. Система среднего профессионального образования и рынок труда / И.Н. Леденева // Современные теория и практика управления региональными социально-экономическими системами: Междунар. сб. науч. трудов. – Саратов: СГТУ, 2008. – С. 119 – 124. ISBN 978-5-7433-1907-7 (0,3 п.л.).
16. Леденева И.Н. Качество подготовки кадров в системе среднего профессионального образования / И.Н. Леденева // Актуальные проблемы социально-трудовых отношений: сб. науч. трудов по материалам II Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участ. – Махачкала: ДНЦ РАН, 2009. – С. 135 – 141. ISSN 1813-3528 (0,4 п.л.).
17. Леденева И.Н. Компьютерная модель оценки качества подготовки кадров учреждениями среднего профессионального образования / И.Н. Леденева, А.В. Ищенко // Проблемы управления, передачи и обработки информации – АТМ – ТКИ – 50: сб. науч. трудов по материалам Междунар. науч. конф. – Саратов: СГТУ, 2009. – С. 389 – 393. ISBN 978-5-7433-2107-0 (авт. 0,4 п.л.).
18. Леденева И.Н. Социальное партнерство в конкурентных условиях инновационной экономики / И.Н. Леденева // Инновационное общество – новая историческая эпоха цивилизационного развития: сб. науч. трудов: в 2 т./ СГТУ. – Саратов: ООО «ИИЦ Наука», 2009. Т. 2. – С. 296 – 303. ISBN 978-5-9999-0128-6 (0,5 п.л.).
19. Леденева И.Н. Сущность среднего профессионального образования в России / И.Н. Леденева // Тенденции развития взаимосвязей глобальных и региональных аспектов устойчивого развития: сб. науч. трудов по материалам Всерос. науч.-практ. конф. /

10 2-
СГТУ. – Саратов: ООО «ИЦ Наука», 2010. – С. 312 – 317. ISBN 978-5-9999-0472-0 (0, 3 п.л.).

20. Леденева И.Н. Особенности рынка труда специалистов со средним профессиональным образованием в регионе / И.Н. Леденева // Трансформационные процессы в экономике России: сб. науч. статей. – Саратов: СГУ, 2010. – С. 98 – 106. ISBN 978-5-9999-0338-9 (0,5 п.л.).
21. Леденева И.Н. К вопросу о функциях среднего профессионального образования / И.Н. Леденева // Социально-экономические проблемы труда в России: сб. науч. статей / СГТУ – Саратов: ИЦ «РАТА», 2010. – С. 96 – 100. ISBN 978-5-91-659-086-9 (0, 2 п.л.).

Патентные документы:

22. Компьютерная модель оценки качества подготовки кадров учреждениями среднего профессионального образования / И. Н. Леденева; Свидетельство Роспатента об офиц. регистр. программы для ЭВМ. — № 2009616097.от 05.11.2009.

ЛЕДЕНЕВА Ирина Николаевна

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В СИСТЕМЕ
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Автореферат

Корректор О.А. Панина

По.
Бум
Ти
Са
410
От

:84 1/16.